



EDUCANDO PARA A DIVERSIDADE

GUIA DE PREVENÇÃO ASSÉDIO

sexista / sexual / identidade
/ expressão de gênero
/ orientação sexual



OUVIDORIA GERAL
ouvidoria@reitoria.unesp.br



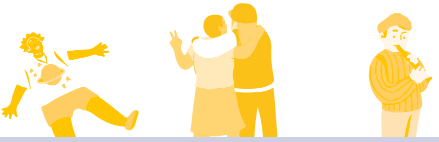




convênio
unesp Santander

unesp

EDUCANDO PARA A
DIVERSIDADE



O *Projeto Educando para a Diversidade*, convênio entre a Universidade Estadual Paulista e o Santander Universidades, tem como propósito divulgar e compartilhar informações, ações de formação, debate e demais conteúdos que possam contribuir para a construção de práticas inclusivas e de garantia aos direitos das pessoas em suas diversidades para seu acesso e permanência com dignidade e respeito no contexto universitário.

Aqui apresentamos este guia como parte de um protocolo de prevenção, identificação e atuação perante situações de assédio, seja sexual, por gênero, por orientação sexual ou por identidade e expressão de gênero.

A Unesp repudia a cultura de violência, preconceito e discriminação.

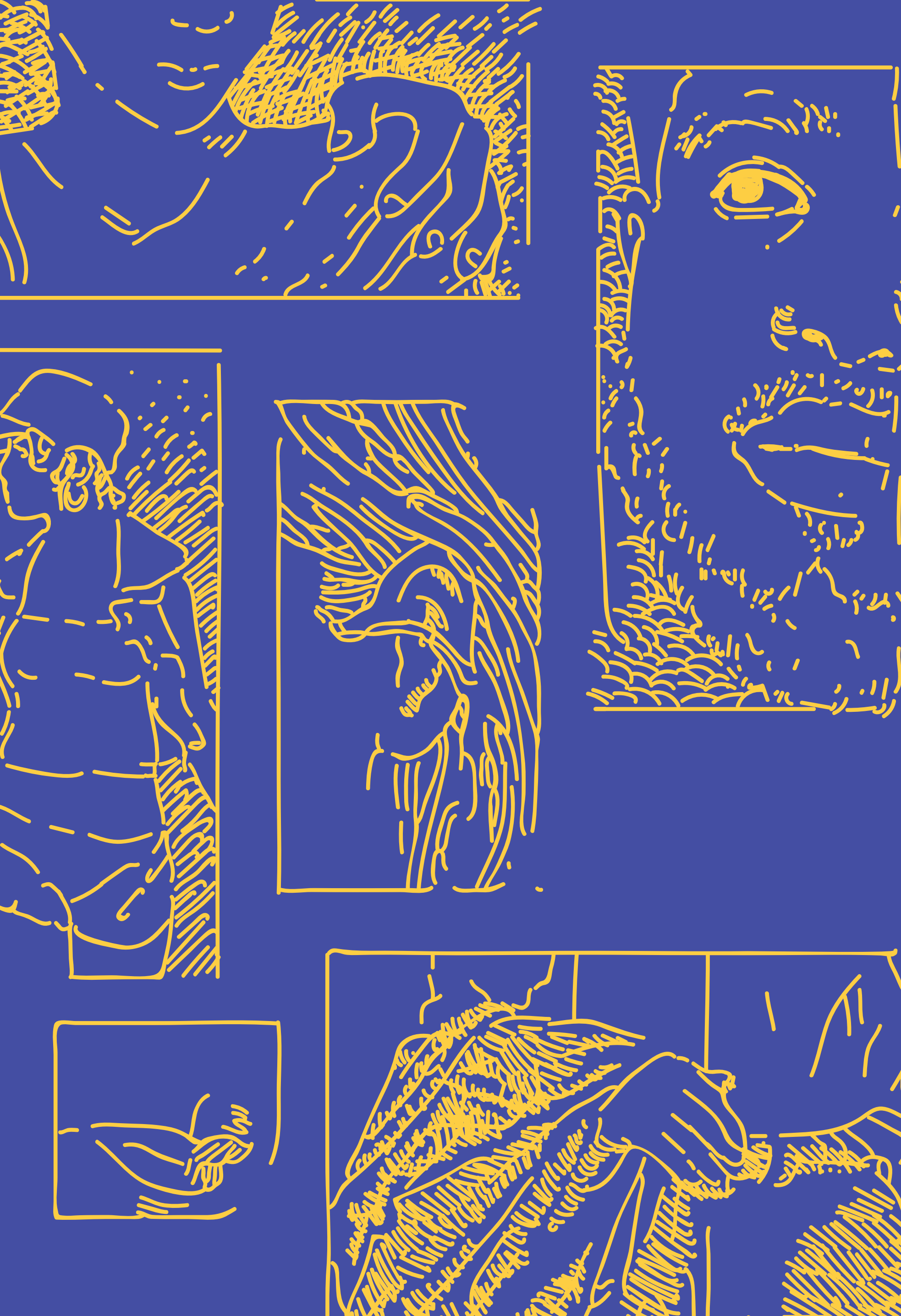
Entendemos a universidade como um espaço plural de convivência e respeito entre todas as pessoas.

convênio
unesp Santander

Guia de **prevenção** e **identificação** do assédio sexual / sexista / por orientação sexual / por identidade ou expressão de gênero

O assédio não é um fenômeno novo. Ele esteve e está imerso em nossa cultura. Na Unesp, uma comunidade com quase 70.000 pessoas, queremos fazer todo o possível para evitar situações de violência e constrangimento.

Por isso a necessidade de falarmos abertamente sobre esse assunto. Assim, este guia tem como objetivo ajudar a identificar diferentes formas de assédio para, com a colaboração e participação de todo nós, impedir que ele ocorra.



Índice



APRENDA A IDENTIFICAR O ASSÉDIO

Este guia apresenta algumas definições e oferece exemplos de orientação para ajudar a identificar formas de assédio. Não se trata de esgotar todos os tipos de assédio, pois ele adota formas muito diferentes e, portanto, as que incorporamos neste documento não são as únicas possíveis.



O assédio é um comportamento invasivo que ultrapassa os limites do respeito e da dignidade da outra pessoa. É por isso que todos os tipos de assédio definidos aqui acontecem quando existe uma finalidade que é ameaçar a dignidade da pessoa assediada ou criar um ambiente discriminatório ou degradante.



O QUE É *ASSÉDIO SEXUAL*?

Comportamento verbal, não verbal ou físico, de natureza sexual e não desejado nem solicitado pela pessoa que o recebe, que tenha o propósito ou produza o efeito de atentar contra a integridade física ou psicológica de outra pessoa.

Alguns exemplos de comportamentos que podem constituir *assédio sexual*

Comentários e **observações insinuantes** e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada.

Olhares ou gestos de natureza sexual que causam **desconforto**.

Busca repetitiva, deliberada e desnecessária de encontros únicos com a pessoa em tempos e lugares não acadêmicos usando uma **situação de poder** ou de assimetria.

Abordagem física **desnecessária** e **excessiva**, seja durante aulas ou reuniões, ou especialmente quando a pessoa que está sozinha com o assediador.

"Piadas" de conotação sexual direcionadas a uma pessoa.

Convites extra-acadêmicos não solicitados que podem ser interpretados com o propósito de manter uma relação de **intimidade** ou de **natureza sexual**. Por exemplo, oferecimento de ajuda desnecessária para realizar uma tarefa de aula ou até mesmo fora do escopo acadêmico .

Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços.

Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma **relação de hierarquia** ou assimetria de gênero.

Um caso claro de assédio sexual é quando a pessoa que assediou ocupa uma posição hierárquica mais alta, cujas decisões podem ter efeitos no trabalho ou nas condições acadêmicas da pessoa assediada. São ofertas ou insinuações para receber algum tipo de recompensa por se submeter a certos **requisitos sexuais ou retaliação** se a pessoa não se submeter.



Alguns exemplos que constituem **chantagem sexual**

Dica para atribuir notas mais altas, para apoiar a carreira acadêmica; insinuar a garantia de subir de categoria profissional ou, em geral, a promessa de **tratamento especial** e benéfico se alguma das propostas ou requisitos forem acessados.

Insinuação de que rejeitar qualquer uma das propostas pode causar **problemas.**

O QUE É ASSÉDIO SEXISTA?

O assédio é definido como qualquer tipo de comportamento, intencional ou não, que seja discriminatório por causa de sexo ou gênero e que tenha o efeito de criar um ambiente intimidatório ou degradante.

Estes podem ser alguns exemplos de ***assédio sexista*** ou por causa do sexo:

Usar **humor sexista** no ambiente acadêmico ou no ambiente de trabalho da Universidade que seja ofensivo para a (s) pessoa(s).

Atribuir **tarefas baseadas em preconceitos sexistas.** Por exemplo, que se destinem apenas projetos menos complexos e pouco visíveis para alguém por conta de seu sexo, gênero ou expressão sexual.

Ridicularizar/criticar as licenças de paternidade ou maternidade.

Ignorar contribuições, comentários ou ações de trabalho, invisibilizando uma pessoa social e profissionalmente.

Ridicularizar, usar expressões pejorativas ou menosprezar as habilidades e o potencial intelectual de uma determinada pessoa ou grupo por pertencer a um certo sexo, seja na sala de aula ou no ambiente profissional.

Agredir fisicamente ou verbalmente para mostrar a superioridade de um sexo sobre o outro em corredores, festas, eventos culturais ou esportivos.

sapatona traveco viado boiola bichinha

O QUE É ASSÉDIO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL?

Qualquer conduta ou ação contra uma pessoa por causa de sua orientação sexual que possa ser considerada ofensiva, humilhante, violenta, intimidadora e que tenha o propósito ou efeito de ameaçar sua dignidade e criar um ambiente discriminatório ou degradante.

Exemplos de comportamentos que podem se constituir em ***assédio com base na orientação sexual***:

Ignorar contribuições, comentários ou ações (excluir, não levar a sério).

Tratar as **pessoas desigualmente**, com base em sua homossexualidade, bissexualidade ou identidade de gênero ou a percepção delas.

Fazer piadas de caráter homofóbico, lesbofóbico ou bifóbico no ambiente acadêmico ou no ambiente de trabalho da Universidade que seja ofensivo para a(s) pessoa(s) receptora(s).

Subestimar o trabalho que foi feito por causa de sua orientação sexual.

Ridicularizar a pessoa em relação à sua orientação sexual.

Dirigir-se às pessoas de **maneira ofensiva.**

O QUE É ASSÉDIO POR EXPRESSÃO OU IDENTIDADE DE GÊNERO?

Qualquer comportamento ou conduta que, por razões de expressão ou identidade de gênero, seja feita com o propósito ou efeito de violar a dignidade e criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, ofensivo ou segregado.



Exemplos de comportamentos que podem ser ***assédio por expressão de gênero***

Recusar-se a nomear uma pessoa trans como ela deseja ou deliberadamente usar artigos ou pronomes que não correspondam ao gênero com o qual ela se identifica.

Expulsar e/ou questionar pessoas com expressões ou identidades de gênero não normativas por estarem em certo **banheiro/vestiário.**

Fazer "piadas" transfóbicas ou interfóbicas no ambiente acadêmico ou no ambiente de trabalho da Universidade que sejam ofensivas para a(s) pessoa(s) receptora(s).

Subvalorizar as capacidades, as habilidades e o potencial intelectual da pessoa em relação à sua expressão ou identidade de gênero, ignorando ou excluindo suas contribuições, comentários ou ações em razão de sua expressão ou identidade de gênero.

Outras formas de manifestação de ***assédio*** que podem acontecer

Olhares ou gestos lascivos que lhe deixem **desconfortável;** atenção exagerada e inadequada ou bondade que manifesta uma intencionalidade sexual que você não quer corresponder.

Mostrar material que seja humilhante ou ofensivo por causa de seu caráter sexista, homofóbico, bifóbico, lesbofóbico ou transfóbico.

Brincadeiras **ofensivas**.

Zombaria ou ridicularização pública dos **direitos reconhecidos sobre igualdade e diversidade**, como o pedido de licença de maternidade ou paternidade, ou horários que permitam conciliação de atividades pessoais e laborais , ou o uso de uma linguagem inclusiva e não sexista.

Contato físico deliberado, não solicitado e desnecessário, como tocar, esfregar, apertar ou beliscar.



QUAIS AS **CONSEQUÊNCIAS** DO ASSÉDIO NA PESSOA **AFETADA**?

Sentimento de culpa pela sensação de que ela fez algo para merecer o assédio, ou por não haver feito o suficiente para pará-lo.

Confusão, ideia de que algo **não "encaixa"** ou está ruim.

Desconforto, baixa autoestima, irritabilidade, desânimo, sentimentos de impotência, ira, ansiedade e **quadros depressivos.**

Abandono de estudos ou trabalho.

Problemas de concentração e atenção, **dificuldade** para o rendimento acadêmico e desempenho das tarefas do trabalho.

Problemas de **hiperatividade e hipervigilância** que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos.

Medo de represálias (por exemplo, de suspensão, dificuldade na carreira profissional).

Sobrecarga emocional e física.



COMO **AGIR** DIANTE DE UMA **SITUAÇÃO** DE ASSÉDIO?

Se você ***sofrer*** assédio

Analise a situação ou comportamento assim que possível: anote dados como datas, locais e pessoas que foram testemunhas ou que conhecem a situação.

Acumule provas: salve todos os e-mails e mensagens que você recebeu.

Não mantenha o assédio em segredo. Diga às pessoas em quem você confia. **Encontre suporte.**

Tente descobrir se outras pessoas no mesmo ambiente **também sofreram assédio**.

Converse com seu superior ou com a pessoa responsável pelo seu curso.

Você pode confrontar seu perseguidor, **desde que se sinta capaz disso**. Diga a essa pessoa que comportamentos específicos não podem ser repetidos.

Se você é uma ***testemunha*** ou ***conhecedor*** de uma situação de assédio

Ampare a vítima, seja empático. Não tente buscar motivos para o assédio. **A culpa nunca é de quem sofreu o assédio.**

Informe a situação aos chefes ou coordenadores de curso/ seção/ setores da universidade) e entre em contato com a Ouvidoria da Unesp.

Todas as pessoas, independentemente da posição, têm o dever de agir **em todos os casos de assédio:**
. **vertical descendente,** professor - aluno, chefe - funcionário.
. **vertical ascendente,** aluno - professor; aluno - funcionário; funcionário - chefe.
. **horizontal,** entre estudantes; entre funcionários: entre chefes.

Se você é ***professor(a)***, sua atuação é especialmente importante

Na Universidade e na sociedade, os/as professores/as desempenham um papel muito importante na vida dos jovens. Valorize sua profissão de educador agindo com **seriedade e ética.**

Se ouvir um relato por parte de um estudante vítima de assédio, **ouça com respeito** e sem fazer julgamentos.

Não espere que outro caso aconteça. Ajude a tornar o ambiente mais saudável.

Informe a coordenação, chefia ou a direção da Unidade.

Encontre **informações** sobre assédio no ambiente universitário.

O ***Programa Educando para a Diversidade*** tem um portal com informações e contato para organizar ações e oferecer apoio para todas as pessoas que fazem parte da comunidade unespiana.

Observe cuidadosamente seus estudantes e o ambiente escolar. Fique atento a mudanças de comportamento e **ofereça ajuda.**

A Ouvidoria da Unesp está sempre disponível para acolher e orientar estudantes e professores.

Se você tem pessoas sob seus **cuidados e responsabilidade**

Se uma pessoa sob seus cuidados ou responsabilidade sofrer assédio, você tem a obrigação **legal e ética de agir.**

Se você acredita que uma pessoa que é sua encarregada sofre assédio, **converse separadamente** com as pessoas envolvidas.

Não espere que mais casos surjam. É importante que você mostre **"tolerância zero"** em relação ao assédio em qualquer de suas formas.

Informe para à **Ouvidoria da Unesp** o mais rápido possível se o assédio for de natureza sexual, ou por causa de sexo ou gênero.

Encontre **amparo** em órgãos da Universidade como a Ouvidoria e Assessoria Jurídica.

Certifique-se de que as pessoas sob sua responsabilidade ou que trabalhem com você estejam cientes das formas de tratamento e das leis que **combatem e proíbem o assédio** sexual, sexista, por orientação sexual e por expressão/identidade de gênero.



QUAIS NORMATIVAS EXISTEM PARA AMPARAR?

No ambiente universitário

RESOLUÇÃO UNESP No 62, DE 2 DE AGOSTO DE 2017

Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da Universidade Estadual "Júlio de Mesquita Filho" – UNESP e dá outras providências.

(...)CONSIDERANDO que o não reconhecimento da identidade de gênero e do nome social se caracteriza como violência simbólica e adoção do uso do nome social garante o respeito à identidade de gênero de pessoas trans no âmbito da UNESP, evitando constrangimentos, estigmas, preconceitos, violência e a evasão escolar dessas pessoas; e CONSIDERANDO por fim o compromisso da UNESP na construção de uma cultura de respeito à diversidade, à inclusão social, à democracia e da prática dos Direitos Humanos.

Artigo 1" - Fica assegurada a inclusão, quando requerida por docentes, servidores e discentes, do nome social de travestis e transexuais, para fins de adequação de gênero, nos registros funcionais e acadêmicos da Unesp.

OUVIDORIAS

A Ouvidoria é um canal de comunicação entre o cidadão e uma Instituição.

Na Unesp, é um espaço para escutar qualquer pessoa - tanto de fora da Universidade quanto de dentro dela. Todas as demandas são encaminhadas às seções responsáveis para que elas respondam às questões levantadas.

Os ouvidores são professores(as) e/ou funcionários(as) locados nas diversas unidades da Unesp com quem você pode comunicar-se pessoalmente, pelo site, telefone ou e-mail.

O ouvidor sempre lhe escutará de modo respeitoso, neutro, guardando a privacidade da comunicação e buscando garantir seus direitos.

Há uma **OUVIDORIA GERAL** da Reitoria e **OUVIDORIAS LOCAIS** em todas as unidades da Unesp à sua disposição.

ouvidoria@reitoria.unesp.br

(11) **5627-0506**

Leis e Decretos

LEI MARIA DA PENHA 11.340
Desde agosto de 2006

Dispõe sobre os crimes de violência e agressão contra as mulheres (extensiva às mulheres trans).

LEI DE IMPORTUNAÇÃO SEXUAL 13.718
Desde setembro de 2018

Caracterizado pela realização de ato libidinoso na presença de alguém de forma não consensual, com o objetivo de satisfazer desejo de cunho sexual.

LEI ESTADUAL 10.948
Desde novembro de 2001

Punição à prática de discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.

LEI NO 9.394/96 ARTIGO 3
Lei de Diretrizes e Bases da Educação

Estabelece igualdade de condições para acesso e permanência na escola, liberdade de aprender e pluralismo de ideias, respeito às liberdades individuais de gênero e sexuais, gestão democrática do ensino público, valorização das experiências extraescolares e vinculação entre educação e as práticas sociais.

LEI DE RACISMO 7.716
Desde janeiro de 1989

Referente aos crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou nacionalidade. A partir de maio de 2019, também criminaliza atos LGBTQfóbicos.

LEI DE ASSÉDIO SEXUAL 10.224
Desde maio de 2001

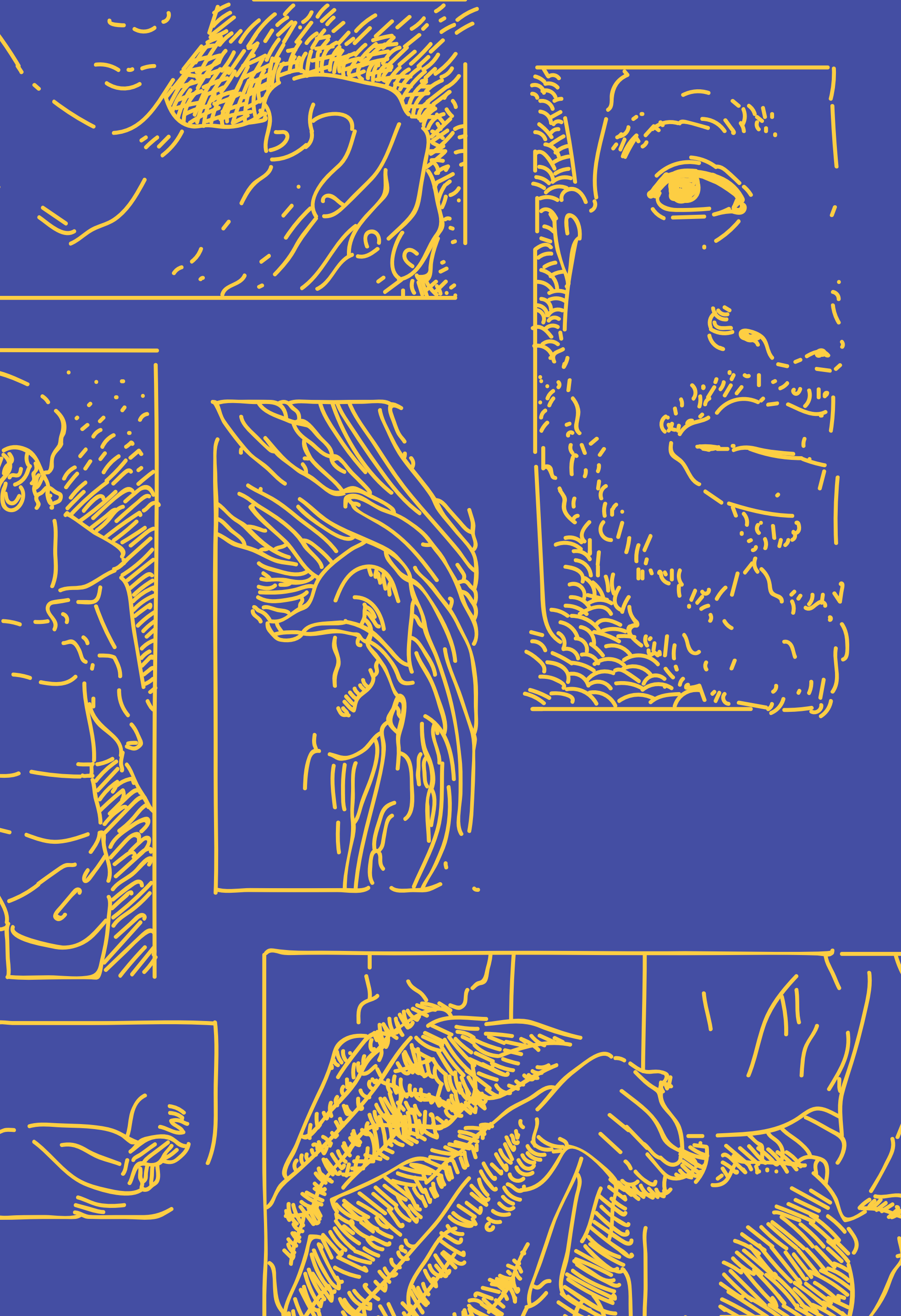
Constranger sujeito em busca de vantagem ou favorecimento sexual utilizando sua posição superior no exercício de emprego, cargo ou função.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA
Artigos 1o, incisos II e III, artigo 3o, inciso IV, artigo 5o e artigo 19

Estabelecem como princípios, direitos e garantias fundamentais: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, a promoção do bem de todos e todas sem preconceitos, a igualdade perante a lei e a laicidade do Estado.

DECRETO 8.727 2016
Desde abril de 2016

Garante o direito de uso do nome social e reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans em documentos oficiais.



EDUCANDO
PARA A
DIVERSIDADE

Este guia foi idealizado pela Universidad Complutense de Madrid - UCM, que cedeu os direitos de adaptação e divulgação ao projeto *Educando para a Diversidade*, da Unesp.

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO | UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

EQUIPE DO PROJETO

Professores coordenadores

Prof. Dr. Juarez Tadeu de Paula Xavier
Profa. Dra. Daniela Cardozo Mourão
Profa. Dra. Fernanda Henriques
Prof. Dr. Leonardo Lemos de Souza
Prof. Dr. Raul Aragão Martins
Profa. Dra. Lidia Maria Vianna Possas
Profa. Dra. Lucia Pereira Leite

Estudantes de Design

Ana Beatriz R. Ribeiro
Gabriela A. Akyama

PROJETO GRÁFICO

Ana Beatriz R. Ribeiro
Profa. Dra. Fernanda Henriques

TRADUÇÃO

Prof. Dr. Leonardo Lemos

APOIO E REALIZAÇÃO

FAAC
PROEX UNESP
SANTANDER UNIVERSIDADES

tv.unesp.br/educandoparadiversidade
educadiversidade.unesp.br

2019

convênio
unesp Santander